

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja pegawai yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Dalam sebuah organisasi tenaga kerja merupakan aset yang paling penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi memiliki target-target kerja yang perlu dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, Afandi, P. (2019). Untuk menjalankan kegiatan dimaksud, pegawai sebagai tenaga kerja diharapkan dapat melaksanakan kegiatan organisasi dengan semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, SDM dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan untuk menjalankan seluruh kegiatan bisnis yang ada. SDM memiliki andil dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun personalia, menggerakkan, dan mengawasi tiap-tiap fungsi operasional agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Sebuah organisasi juga berupaya dengan keras dalam mencari Solusi sehingga kinerja di dalam perusahaannya dapat ditingkatkan Akbar, I. R. (2023).

Kinerja memegang peran krusial bagi suatu instansi. Jika kinerjanya bagus, maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki pegawai semestinya dapat dikenali oleh instansi sehingga solusi

mengenai permasalahan pegawai dapat dicari dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan instansi untuk memunculkan semangat pegawai agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi teraihnya keefektifan dan tujuan instansi. Instansi dikatakan baik apabila pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di instansi, Zusmawati, Z., & Febrina, V. (2023).

Keberhasilan suatu perusahaan terlihat dari kinerja tiap pegawai dalam perusahaan, kinerja itu akan memengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dengan semakin tingginya kinerja pegawai, diharapkan bisa memberi efek pada peningkatan diri pegawai di organisasi itu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dilakukan apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi diartikan pula sebagai sebuah kekuatan sumber daya yang mengendalikan serta mendorong perilaku individu. Masalah yang terdapat pada kinerja pegawai misalnya rendahnya motivasi pegawai sehingga pegawai malas dan santai saat mengerjakan tanggung jawabnya serta terdapat pegawai yang kurang disiplin saat kerja dan sulit diperbaiki bila tidak memiliki kesadaran dari pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada, Arinata, I. K. G., & Darwin,

D. (2024).

Tingkat kompetensi yang tinggi menuntut suatu perusahaan atau instansi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi. Sebab kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai aktor dalam menjalankan pekerjaan untuk itu maka kompetensi karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan. Istilah *competence* dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun, dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya, Irmayanti, P. A (2020).

Motivasi diri dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Karyawan akan merasa passionate dengan apa yang mereka kerjakan berkat adanya motivasi kerja tersebut. Tanpa adanya ketertarikan terhadap pekerjaan sehari-hari, karyawan bisa merasa “lepas” dari target perusahaan secara keseluruhan sehingga mengurangi kualitas performanya. Bukannya memberikan kinerja terbaik, mereka hanya akan bekerja seadanya demi tidak dipecat. Karyawan pun menjadi cepat merasa puas dan tanpa sadar bekerja dengan menerapkan level di bawah kemampuan mereka, padahal sebenarnya mereka bisa melakukan lebih dari itu.

Terkait dengan fenomena yang terjadi dalam hal motivasi pegawai

seperti, pegawai yang bekerja disana mengatakan bahwa daya pendorong mereka bekerja salah satunya hanya karena terdapat tuntutan untuk memenuhi hak dan kewajiban mereka. Hal ini menandakan bahwa tidak adanya dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, dorongan dalam diri misalnya kemauan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Tentunya hal ini dapat menjadi penghambat bagi terwujudnya proses kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Serta tidak adanya semangat kerja seorang pegawai dalam menjalankan hak dan kewajiban yang mana hanya cenderung datang ke tempat kerja hanya untuk melakukan absensi kehadiran, tentu ini dapat menghambat kinerja pegawai yang dihasilkan.

Adapun masalah lain juga ditemukan di Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Sulawesi Selatan yakni kompetensi dalam hal ini masih terdapatnya pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja seperti adanya pegawai yang tidak berada di tempat kerja di saat jam kerja sedang berlangsung, melainkan di saat jam bekerja berlangsung terdapat masih ada pegawai yang sedang asik bermain handphone hal ini mengarahkan bahwa tidak ada konsep diri yakni pada sikap tanggung jawab dan kurangnya profesionalisme pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Informasi Statistik dan Persandian Sulawesi Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika statistik dan Persandia Sulawesi Selatan.
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika statistik dan Persandia Sulawesi Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan menganalisis dan membuktikan secara empiris:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika statistik dan Persandia Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika statistik dan Persandian Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, diharapkan akan diperoleh beberapa kegunaan bagiberikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan motivasi kerja dan kompetensi

karyawan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

- b. Hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan situasi atau kondisi yang telah terjadi pada kantor pada kantor dinas komunikasi informasi statistik dan persandian Sulawesi Selatan.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.
- d. Bagi akademik hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan Menambah wawasan dan kemampuan berfikir mengenai penerapan teori.

2. Manfaat teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian motivasi kerja dan kompetensi terhadap melalui kinerja pegawai.